



COSTSA/PRAd/Unesp

MODUNESP, INTEGRAR E CRESCER

MODUNESP, INTEGRATE AND GROW

Renato Christensen Herlani¹

¹ Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" — Faculdade de Ciências Farmacêuticas — Câmpus de Araraquara

Resumo: Este projeto nasceu em 2011, com o objetivo de propor uma nova alternativa ao modelo de gestão universitário existente, direcionado ao ambiente técnico-administrativo da Faculdade de Farmácia de Araraquara. Para tanto, pesquisas bibliográficas foram feitas, relacionadas a assuntos sobre qualidade de vida, promoção da saúde, estresse e comportamento funcional. Aprendendo, dominando e inovando as técnicas de trabalho entre as seções, embasado na educação continuada, busca-se um novo modelo de gestão, estabelecendo uma nova sociedade do conhecimento técnico administrativo universitário.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Integração; Estresse.

HERLANI, R. C. *Modunesp, Integrar e Crescer*. R. Laborativa. v. 4, (Supl. 1), dez. 2015, p. 38-54. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

Abstract: This project was born in 2011 with the objective of proposing a new alternative to the existing university management model, aimed at the technical and administrative environment of Araraquara Pharmacy School.

For this purpose, bibliographic searches were made, related to matters on quality of life, health promotion, stress and performance.

Learning, mastering and innovating working techniques between sections, based on continuing education, we seek a new management model by establishing a new society of university administrative expertise.

Keywords: Quality of life; Integration; Stress.

1 Introdução e Justificativa

Este trabalho foi desenvolvido empiricamente, visando demonstrar a necessidade da realização de ações internas que integrem profissionalmente às diversas áreas que compõe o universo técnico-administrativo da Faculdade de Ciências Farmacêuticas, do câmpus de Araraquara, da UNESP, buscando mitigar o nível de estresse funcional.

O projeto nasceu em 2011, com o objetivo de propor uma nova alternativa ao modelo de gestão universitário existente, direcionado ao ambiente técnico-administrativo da Faculdade de Farmácia de Araraquara.

Para tanto, pesquisas bibliográficas foram feitas, relacionadas a assuntos sobre qualidade de vida, promoção da saúde, estresse e comportamento funcional.

Segundo Sant'anna, Kiliminik e Moraes (2001), a "qualidade de vida" tem como entendimento um movimento de reação ao rigor dos métodos Tayloristas e, conseqüentemente, uma ferramenta que tem por objetivo principal propiciar uma humanização do trabalho, aumento do bem estar e uma maior participação dos funcionários nas decisões e desafios funcionais.

Bem-estar é um conceito muito amplo, que vem ao encontro da mudança da ênfase na definição de saúde, da Organização Mundial da Saúde — OMS, quando abandonou a visão de saúde como inexistência de doença, para uma visão afirmativa que envolve não apenas o indivíduo biológico, mas também as dimensões psicológicas, social e mais recentemente espiritual (FLECK, 2000).

Richard Walton, um dos autores mais influentes da literatura internacional, associa qualidade de vida no trabalho a uma remuneração adequada, a condições de saúde e segurança, a utilização e desenvolvimento das capacidades, ao crescimento e segurança no emprego, a integração social nas relações de trabalho, ao constitucionalismo no trabalho, respeito às leis, ao balanceamento entre trabalho e o espaço total de vida e a relevância da organização ou profissão na sociedade.

A evolução laboral demonstra que no mundo ocidental contemporâneo, valoriza-se também, a criação e a inovação constante, algo impossível de se atingir somente seguindo as legislações e as regras burocráticas citadas por Richard Walton.

Com forte evidencia para a década de setenta, os antigos modelos de gestões com suas visões, encontram-se hoje, limitados e míopes. Os processos preferencialmente desenvolvido para agilizar e padronizar métodos, não garantem a serventia e eficiência como antes, o que reduz a sua utilização, uma vez que as empresas globais estão adaptadas a um novo e momentâneo cenário, tendo a sua visão de mundo em constante mudança, buscando sempre se adaptar ao novo, portanto, bem diferente da experiência de décadas passadas.

Aprendendo, dominando e inovando as técnicas de trabalho entre as seções, embasado na educação continuada, busca-se um novo modelo de gestão, estabelecendo uma nova sociedade do conhecimento técnico administrativo universitário.

A execução do projeto “Modunesp, integrar e crescer”, veio no sentido de viabilizar esta situação, utilizando o conhecimento técnico das seções da área acadêmica, envolvida nesta ação, a proposta visa buscar a

integração destas seções acadêmicas, através do conhecimento mútuo das atividades executadas nas áreas e a implementação das melhores práticas nos serviços prestados na Unidade, proporcionando as necessárias reflexões internas, focadas no crescimento profissional e pessoal, estudando os processos, discutindo os casos, propondo novas soluções, diminuindo o desgaste entre os “*stakeholders*” e principalmente melhorando a qualidade de vida corporativa das pessoas envolvidas, sempre com um olhar que traga a positividade, com um ângulo favorável, considerando que as organizações podem empreender uma visão humanística, que valorizem muito mais a importância da participação humana e que não foquem suas metas somente no aumento da produtividade e lucratividade. Após a análise das devolutivas, extremamente positivas no sentido da execução do projeto “Modunesp, integrar e crescer”, tanto nos padrões das informações recebidas nos dias dos eventos, como as executadas pelo modelo online, indicam a urgência com que deveremos atacar esta situação, mostrando a necessidade de pavimentarmos este caminho da integração e crescimento profissional.

2 Objetivos

2.1 Objetivo Geral

Conscientizar os servidores da Faculdade de Ciências Farmacêuticas, da UNESP de Araraquara, sobre a importância da execução e a participação no projeto.

2.2 Objetivos Específicos

- Reduzir o estresse funcional;
- Estudo das melhores práticas e lições aprendidas;
- Ação comparativa com avaliações para fechamento do projeto.
- Buscar novos talentos, futuras lideranças corporativas.

3 Materiais e Método

HERLANI, R. C. *Modunesp, Integrar e Crescer*. R. Laborativa. v. 4, (Supl. 1), dez. 2015, p. 38-54. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

A Faculdade de Farmácia implementou os eventos (1) “FCF - integrar e crescer” e (2) “FCF — integrar e crescer — CAFÉ CULTURAL.

O primeiro aconteceu no dia 08/08/2013, e o segundo no dia 04/11/2014, ambos no auditório n. 109, do Departamento de Alimentos e Nutrição da Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Campus de Araraquara.

O evento do dia 08 de agosto iniciou conforme programado, às 8h, com a oficina: Equilíbrio pela prática do Yoga, proferida pelo Prof. Dr. Luis Vitor Silva do Sacramento, docente da Faculdade de Ciências Farmacêuticas, da UNESP em Araraquara.

Na sequência, tivemos “O desafio da Integração” com a apresentação das seções, esclarecendo sobre as suas atividades e respondendo as perguntas dos participantes, após as apresentações, houve uma ampla discussão entre os presentes, sobre dúvidas e sugestões direcionadas ao evento.

As discussões levantaram as seguintes questões descritas abaixo que foram separadas em três Blocos:

RELACIONAMENTO

- Criar procedimentos de trabalho buscando a integração de procedimentos; Deve ser criado um plano de ação que possibilite concretizar as ideias propostas, a exemplo dos trabalhos de *Coaching*;
- Identificar os problemas no ambiente de trabalho;
- Falta de conhecimento das legislações que acaba criando conflito no momento da aplicação;
- Procurar a integração das áreas e a cooperação entre elas.

AMBIENTAIS

- Criar comissão para descarte de materiais e reciclagem;

HERLANI, R. C. *Modunesp, Integrar e Crescer*. R. Laborativa. v. 4, (Supl. 1), dez. 2015, p. 38-54. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

- Criar projetos para desenvolver a consciência ambiental nos servidores da FCF, e
- Levar em conta a sustentabilidade nas construções dos novos prédios para minimizar os impactos ambientais.

GERAIS

- Necessidade de apresentação dos Departamentos, Laboratórios, Unidade Auxiliar, que compõem a FCF;
- Proposta que seja oferecido ginástica laboral em horários que não dificultem a saída de servidor — no início ou final do expediente, e
- Necessidade de um profissional da área de psicologia na Unidade.

Outras questões levantadas como:

- Dificuldade de descartar resíduos sólidos;
- Proposta de incluir os funcionários das firmas terceirizadas nos próximos eventos;
- Sugestão para alterar o sistema na busca de telefones de usuários, e
- Que aposentados continuem com os e-mails institucionais.

Foram respondidas/esclarecidas por servidores presentes e até solucionadas no momento da discussão.

O Prof. Dr. Anselmo Gomes de Oliveira — Vice-Diretor da FCF destacou que “O objetivo do evento é que as pessoas reflitam e faça este exercício de um momento ser executor e outro ser o usuário”.

Finalizando o evento, o Prof. Dr. Dinael Corrêa de Campos, professor assistente doutor da Faculdade de Ciências, da UNESP em Bauru, proferiu a palestra: “Relacionamento interpessoal como promoção de saúde no trabalho”.

O evento do dia 08/08 contou com a participação de 90 funcionários técnico-administrativos e deste total, 27 servidores preencheram as fichas de avaliações.

O segundo evento, no dia 04 de novembro de 2014, teve como principais objetivos, primeiro provocar o despertar nos profissionais da Unidade, sobre a importância da integração profissional entre as seções administrativas, visando a superação das desigualdades geradoras do estresse laboral, seguido também, da difusão do conhecimento, da importância da educação continuada, com destaque especial para a busca pelo aumento da qualidade de vida do servidor da UNESP.

O evento teve início, conforme programado, no jardim didático de plantas medicinais “Prof. Dr. Arildo Bueno Rocha”, às 8h30h, com a apresentação musical dos servidores José Eduardo e Vitor Nascimento.

Simultaneamente, no saguão do Departamento de Princípios Ativos Naturais e Toxicologia (DPANT), ao lado da apresentação musical, aconteceu a exposição fotográfica “Aracoara em preto e branco”, sendo que um dos expositores, o Sr. Clériston Martinelo, também é servidor desta unidade, em conjunto foi apresentado os painéis de gravuras temáticas, criadas por Vitor Nascimento, mostrando assim, os talentos da unidade fora da sua área de atuação.

Na sequência, às 10h, no auditório n. 109, a palestrante Prof^a. Dr^a. Carla Gandini Giani Martelli, docente do departamento de Antropologia, Política e Filosofia, da Faculdade de Ciências e Letras do Campus de Araraquara — UNESP, ministrou a palestra “Ética no Trabalho”.

O evento contou com a participação de 80 funcionários técnico-administrativos e deste total, 33 servidores preencheram a ficha de avaliação.

4 Análise dos Dados

Evento do dia 08/08/2013

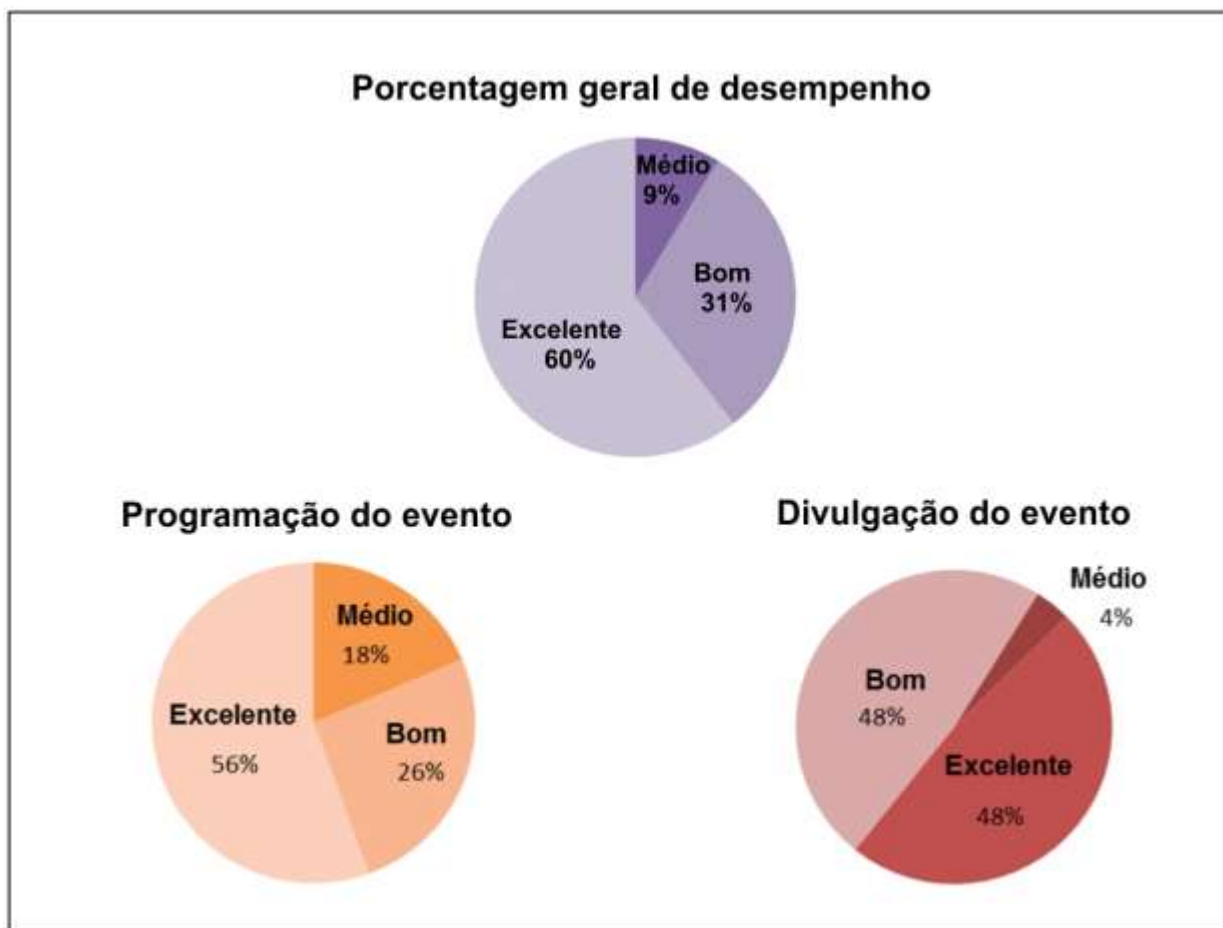


Figura 1 – Gráficos sobre a percepção dos participantes relacionadas ao desempenho, programação e divulgação do evento do dia 08/08/2013.

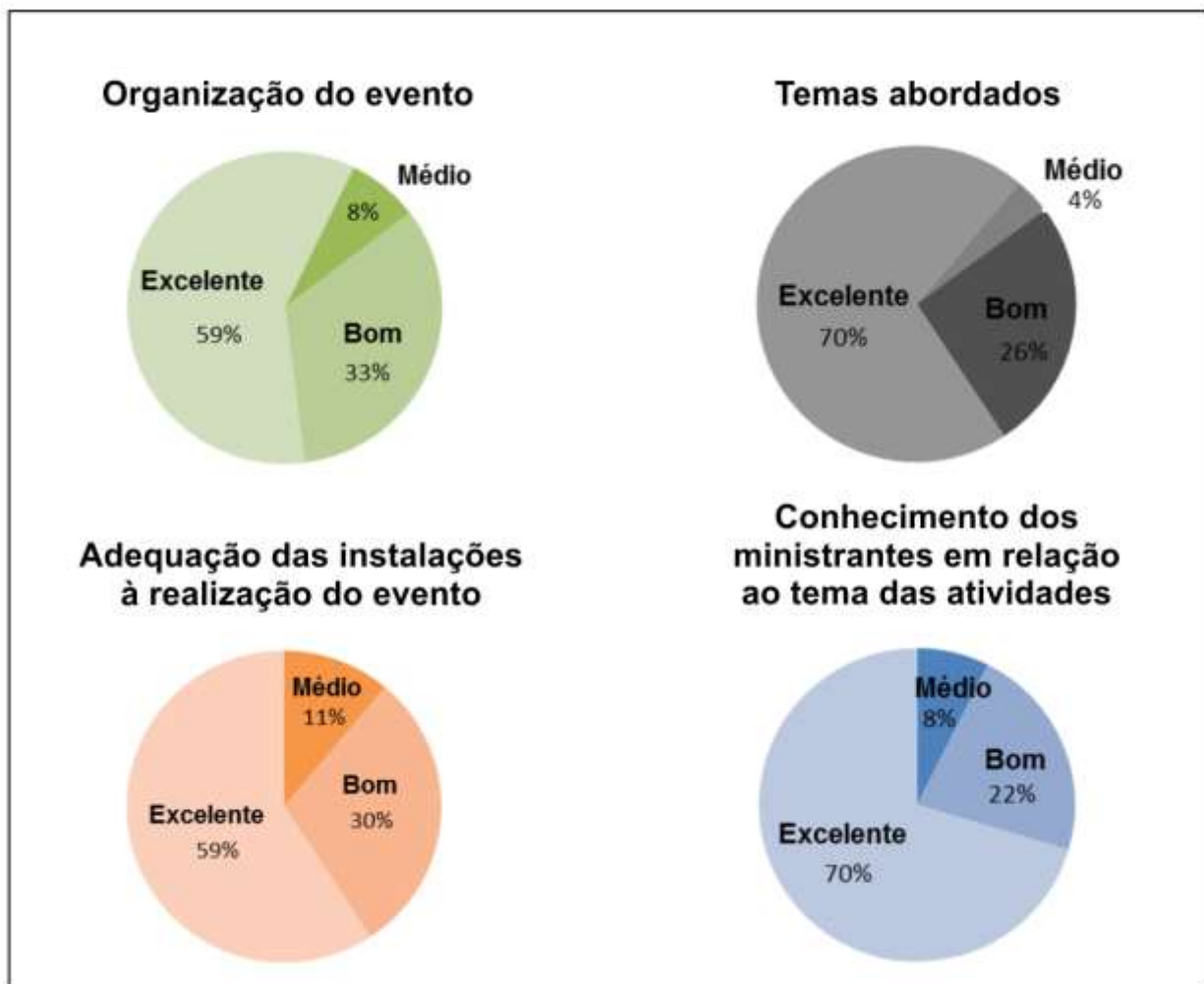


Figura 2 — Gráficos sobre a percepção dos participantes relacionadas à organização, temas abordados, instalações e conhecimento do tema pelo palestrante do evento do dia 08/08/2013.

Avaliações (online)

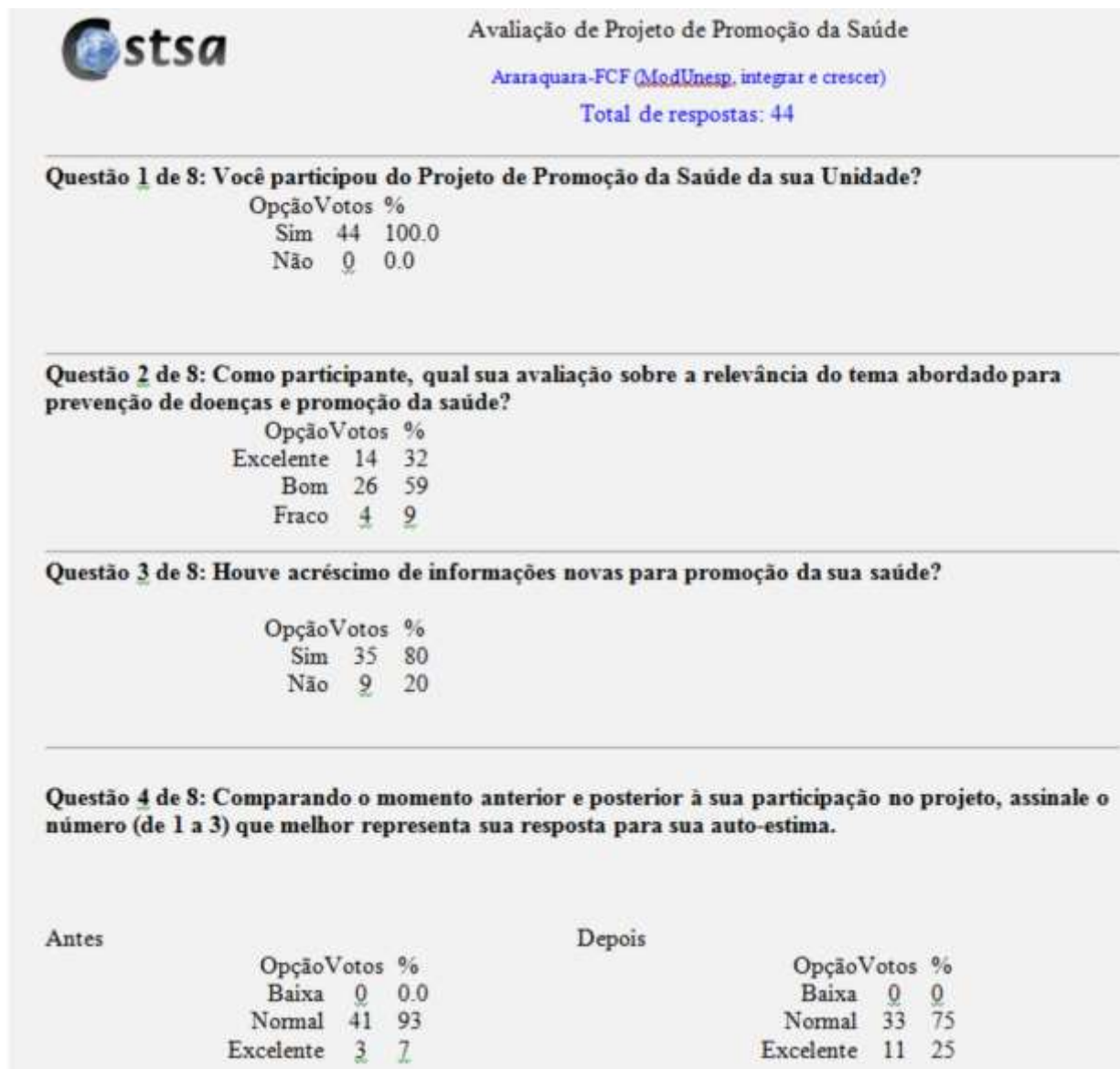


Figura 3 — Informações sobre a percepção dos participantes relacionadas a participação, temas, acréscimo de informações e autoestima do evento do dia 08/08/2013.

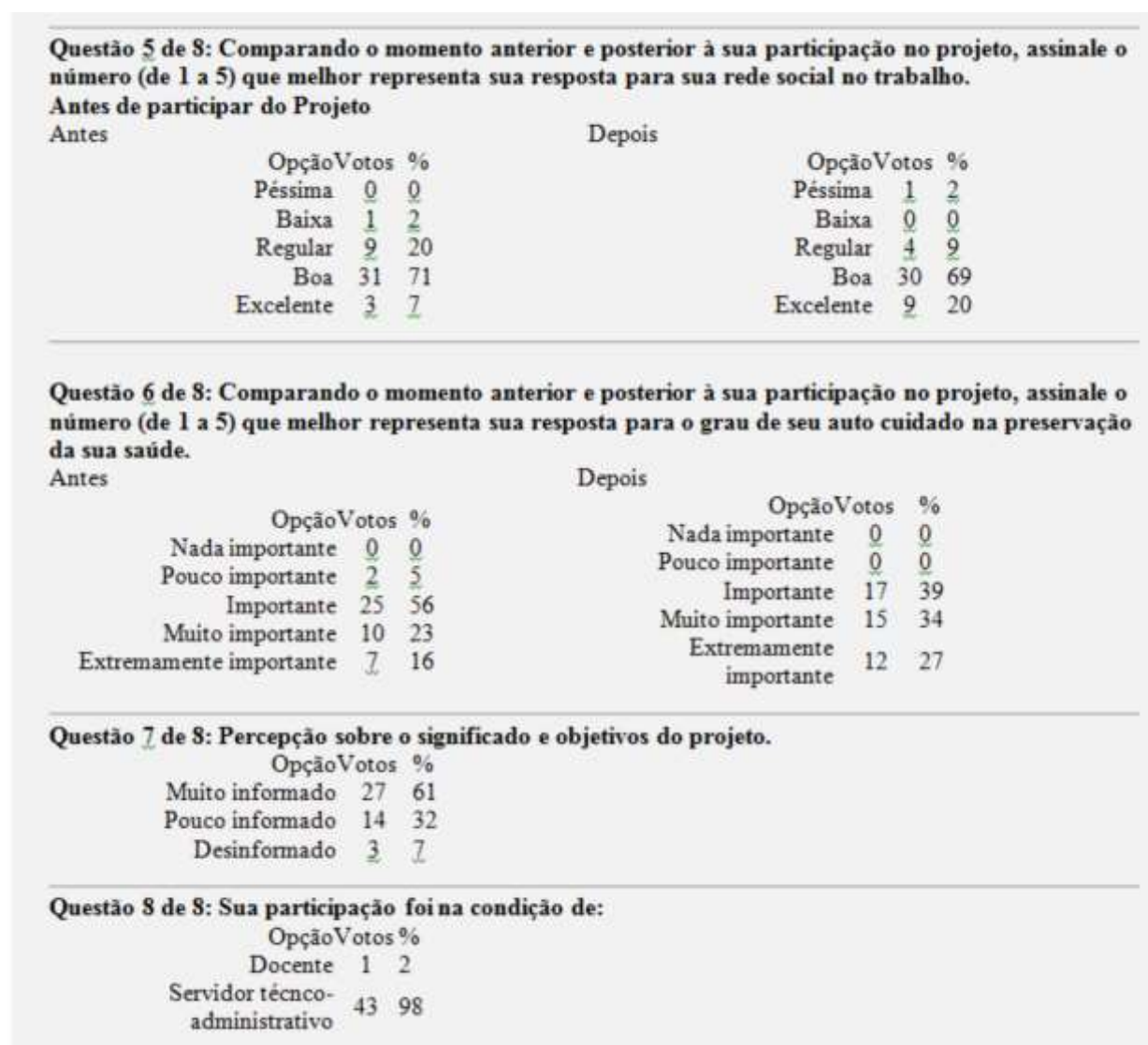


Figura 4 — Informações sobre a percepção dos participantes relacionadas à rede de trabalho, autocuidado, objetivos do projeto, e participação do evento do dia 08/08/2013.

Evento do dia 04/11/2014

Ao término da palestra, os servidores puderam discutir em alto nível sobre o tema abordado e seus desdobramentos dentro da instituição, e relatar suas visões e experiências sobre o assunto.

Com o recolhimento das fichas de avaliações, que foram entregues no final do evento pelos servidores participantes, reproduzimos os valores emitidos, assim como as observações feitas nas fichas.

As sugestões descritas abaixo foram feitas nas fichas de avaliações:

- Ficha nº. 1: Frequência maior destas palestras;
- Ficha nº. 2: Excelente didática e domínio do assunto;
- Ficha nº. 3: Som alto, excelente palestrante;
- Ficha nº. 4: O evento foi muito bom, parabênz a iniciativa e acredito que foi muito importante a participação. Sugiro que sejam realizados outros eventos, e
- Ficha nº. 5: Achei uma excelente ideia discutir sobre o tema apresentado. Sugiro que façam mais palestras sobre o tema, que nos leva a uma reflexão muito forte.

O evento contou com a participação de 80 funcionários técnico-administrativos e deste total, 33 servidores preencheram a ficha de avaliação, tendo como resposta os valores representados pelos gráficos abaixo.

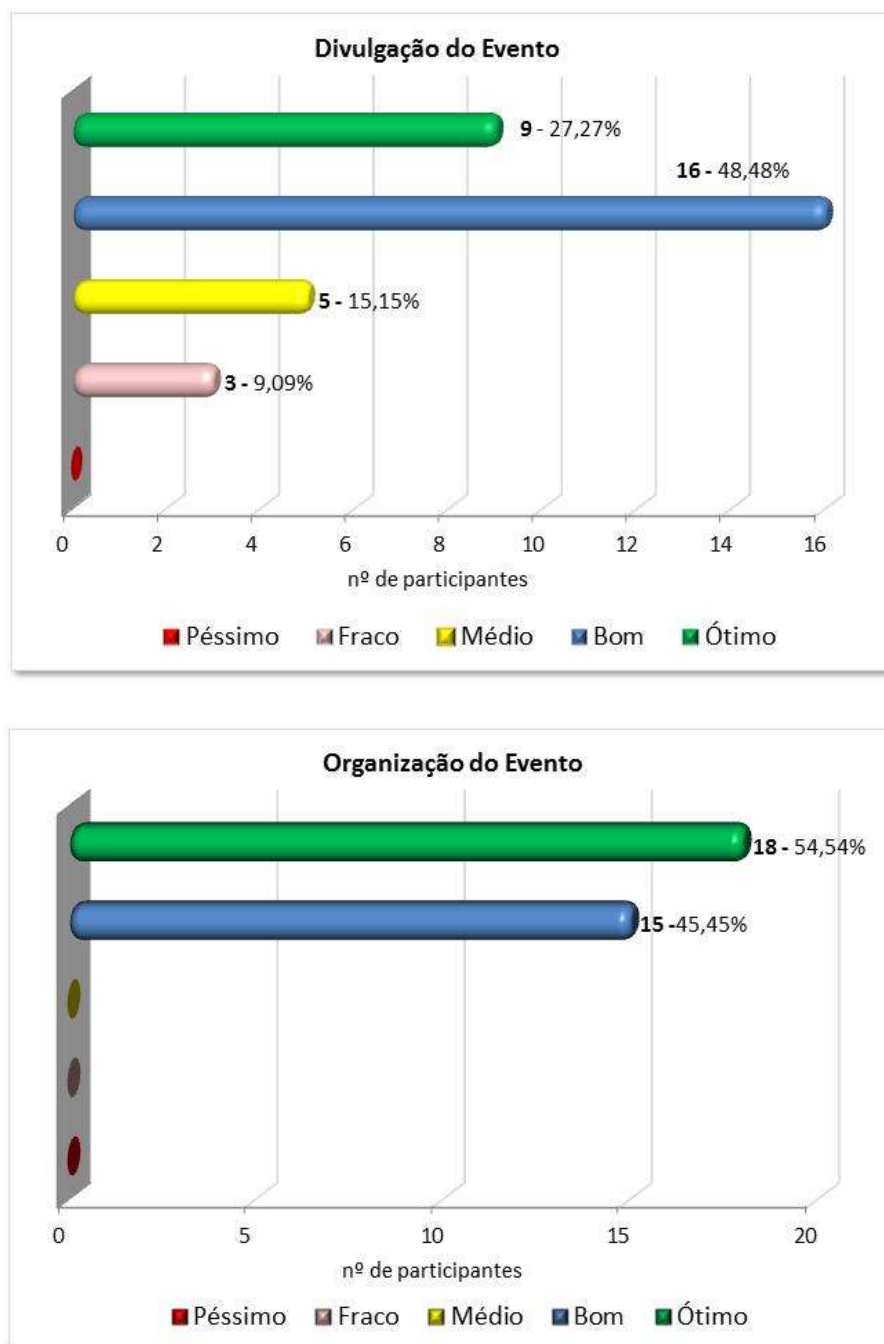


Figura 5 — Gráficos sobre a percepção dos participantes relacionadas a divulgação e organização do evento do dia 04/11/2014.

HERLANI, R. C. *Modunesp, Integrar e Crescer*. R. Laborativa. v. 4, (Supl. 1), dez. 2015, p. 38-54. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

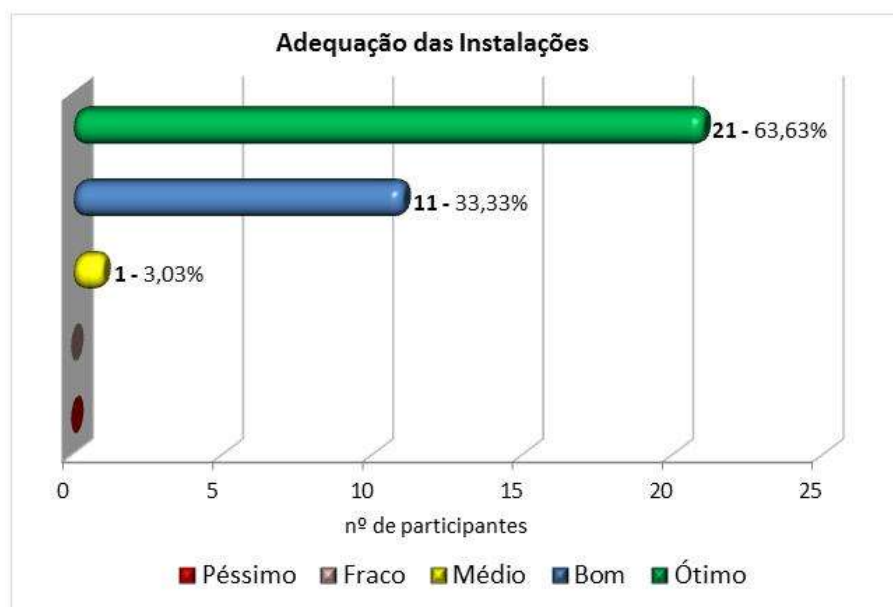
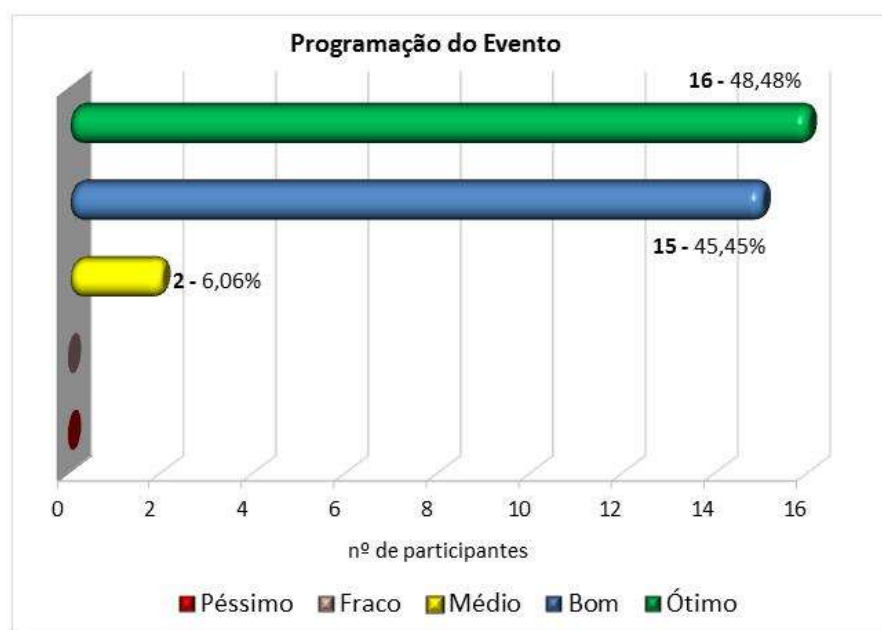


Figura 6 — Gráficos sobre a percepção dos participantes relacionadas à programação e instalações do evento do dia 04/11/2014.

HERLANI, R. C. *Modunesp, Integrar e Crescer*. R. Laborativa. v. 4, (Supl. 1), dez. 2015, p. 38-54. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

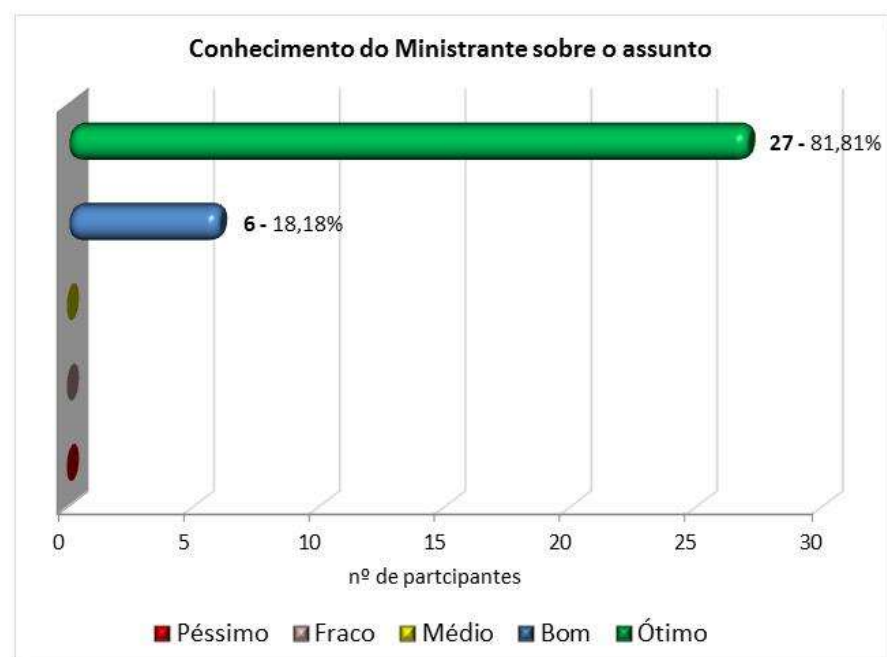
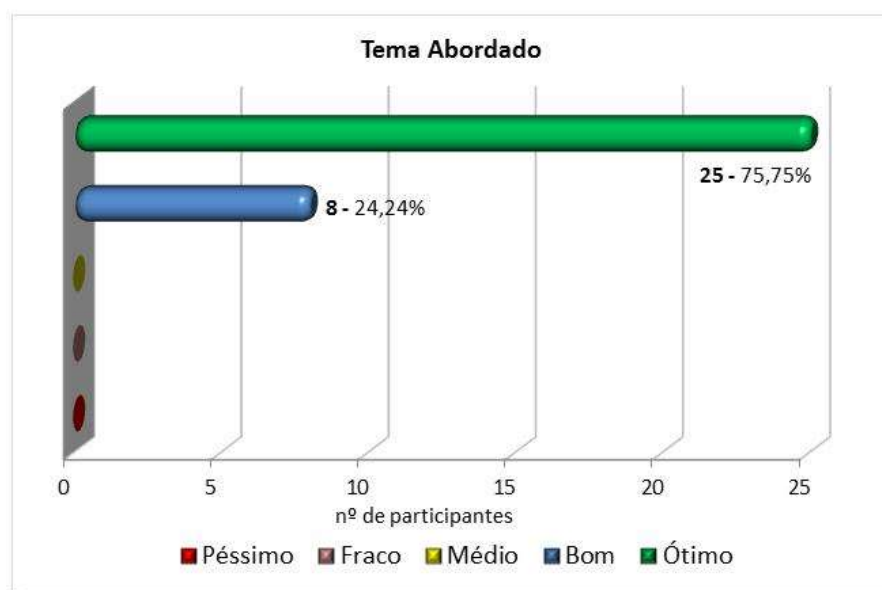


Figura 7 — Gráficos sobre a percepção dos participantes relacionadas ao tema abordado e conhecimento do ministrante no evento do dia 04/11/2014.

HERLANI, R. C. *Modunesp, Integrar e Crescer*. R. Laborativa. v. 4, (Supl. 1), dez. 2015, p. 38-54. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

5 Aspectos Éticos

A projeto foi desenvolvido e devidamente autorizado pela Diretora da Unidade que, previamente, já estava informada sobre a intenção e foco da pesquisa.

O projeto CAAE nº. 27309714900005426, foi apreciado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Farmacêuticas, e recebeu como conclusão, tratar-se de um projeto de atividade de extensão, portanto, sendo retirado de análise pelo Comitê.

7 Considerações Finais

Com a capacitação continuada dos servidores da Faculdade de Farmácia, contamos que eles compreendam seu papel dentro da Unidade e possam influenciar seus companheiros de jornada laboral, de forma ética, positiva e humana, motivando-os e transformando-os em uma equipe, criando um ambiente de trabalho justo, de harmonia, de confiança, de respeito, onde as pessoas se relacionem uma com as outras. Esperamos que os servidores estimulem a diversidade da equipe; saibam lidar com conflitos, com os choques de opiniões, de gerações, de personalidades e estilos que apareçam na equipe, e de fazer com que a equipe se desenvolva e alcance as metas estabelecidas pela Unidade.

O projeto “Modunesp, Integrar e crescer” foi o precursor do projeto de intercâmbio entre as seções, que está implementado na unidade, tendo como autor da proposta o servidor Diego Rodolfo Nardoci.

Destaca-se também, a importância da continuidade do projeto, visto a complexidade do tema, demonstrando estarmos no início de uma grande jornada em prol da promoção da saúde no trabalho.

8 Colaboradores e/ou Parcerias Estabelecidas para Execução do Projeto

Servidores da Faculdade de Ciências Farmacêuticas — UNESP — Campus de Araraquara.

Referências

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo>. Acesso 2 dez.2015>.

SANT'ANNA, A. S. & KILIMINIK, Z. M. (Org.) **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. 2011, Rio de Janeiro: Elsevier.

MÔNACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da qualidade total e Qualidade de vida no Trabalho: o caso da gerência de administração dos Correios. RAC — **Revista de Administração Contemporânea**. v. 4, n. 3, p. 67-88, 2000.

CARNEVALI, M. A comunicação na gestão de riscos e os paradigmas do pensamento sistêmico. **Revista Mundo Project Management** ano 7, nº 38, p. 30-35, Abr./Mai. 2011.

PRADO, D. Por que é importante evoluir em gerenciamento de projetos. **Revista Mundo Project Management**, ano 7, nº 38, p. 37-40, Abr./Mai. 2011.

HANCOCK, D. A aplicação das novas ciências ao gerenciamento de riscos e de projetos. **Revista Mundo Project Management**, ano 7, nº 38, p. 7. 5-78, Abr./Mai. 2011.

RUSSO, R. F. S. M.; RUIZ, J. M. & CUNHA, R. P. Liderança e influência nas fases da gestão de projetos. **Revista Produção**, v. 15, n. 3, p. 362-375, Set./Dez. 2005.

NAKAMURA, C. C.; FORTUNATO, J. C.; ROSA, L. M.; MARÇAL, R.; PEREIRA, T. A. A. & BARBOSA, D.F. Motivação no Trabalho. Maringá Management: **Revista de Ciências Empresariais**, v. 2, n. 1, p. 20-25, Jan./Jun. 2005.

Artigo apresentado em: 30/10/2015

Aprovado em: 10/11/2015

Versão final apresentada em: 13/11/2015

HERLANI, R. C. *Modunesp, Integrar e Crescer*. R. Laborativa. v. 4, (Supl. 1), dez. 2015, p. 38-54. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.